



米国での採用面接時、こんな質問はOUT！

北陸銀行 国際部
 ニューヨーク駐在員事務所
 所長 馬場 正樹

コロナ以降、リモートワークの普及や政府の給付金支給、一部業界の大量リストラなどによって米国の労働市場・雇用環境は激変しました。こうした中、最近では自分のキャリアを見直し、よりよい職業やポジションを求めて自主的に転職する人も急増しており、米国内の殆どの企業は退職により空いたポジションを埋めるために、常に人員の募集・採用活動をしている状況となりました。

採用においては、通常は書類選考の後、面接により採用可否を決めることとなりますが、米国においてはこの面接時に面接担当者がぜひ注意しなければならないことがあります。それは、「差別につながる質問は違法であり、後々訴訟となるリスクがある」ということです。米国には雇用や解雇、昇進・降格、報酬の決定や訓練の実施など、雇用に関するあらゆる場面での差別を禁止する下記のような法律があります。

《雇用差別防止に関する法律の例》

法律名	概要
1964年公民権法第7編 Title 7 of the civil rights act of 1964	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保護を受けるクラスの種類、それらへの雇用差別やハラスメントを禁止 ・ 同法の適切な遵守を監視・管理する機関として「雇用機会均等委員会 (EEOC)」の設置も規定
妊娠差別禁止法 Pregnancy Discrimination Act (PDA)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠、出産やこれに関する身体・精神的健康障害に基づく雇用差別を禁止
障害を持つアメリカ人法 Americans with disabilities act (ADA)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神的、身体的障害を持つものへのそれらを理由とする雇用差別の禁止と、そのような者が職務を遂行できるような適切な処置をとる義務
雇用者年齢差別禁止法 Age discrimination in employment act (ADEA)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 40歳以上の者に対し、年齢を理由とした雇用差別の禁止
遺伝情報差別禁止法 Genetic information nondiscrimination act (GINA)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用、解雇、昇進などの判断に、個人及び家族の健康状態や遺伝情報などを利用することを禁止

実際、これらの法律によって「特定の特徴『Protected Class』を持つ求職者や従業員」が雇用に関する差別から守られています。

《Protected Classの一例》

性別（ジェンダー含む）、宗教、人種・肌の色、国籍、年齢、遺伝情報、障害の有無、妊娠・出産、医療状態、犯罪歴、軍歴、クレジットヒストリー、給与履歴 など

こうした「Protected Class」に該当する項目に直接的にかかわる質問を採用面接時（あるいは雇用後の人事面接など）にすることは違法となります（不採用時や昇進見送り時、降格時、解雇時などに、こうした質問により差別されたと訴えられるリスクがあります）。

例えば以下のような質問はNGとなりますので、OKのような表現に変えて質問する工夫が必要となります。

NG:	「あなたは米国市民ですか？/米国のグリーンカード保有者ですか？」（国籍に関する質問）
OK:	「当社が労働ビザの取得をサポートしなくても米国で合法的に働くことができますか？」（当社での就労に支障が無いかの確認）
NG:	「あなたの母国語は何ですか？」（国籍・出身国に関する質問）
OK:	「当社で働く際に有効な言語能力がありますか？」（業務遂行上のコミュニケーション能力の確認）
NG:	「何歳ですか？」（年齢に関する質問）
OK:	「18歳以上ですか？」（合法的に働けることの確認）
NG:	「何歳まで働くつもりですか？ 引退まで何年くらい働くつもりですか？」（年齢による退職を示唆、アメリカには定年の概念はない）
OK:	「あなたの長期的なキャリアのゴールは何ですか？」（本人の人生プラン、職業観への質問）
NG:	「そのお名前は旧姓ですか？」（結婚しているか/していたか の質問）
OK:	「別の名前で働いたり資格をとったりしたことがありますか？」（採用に際してのバックグラウンド調査のための確認）
NG:	「ご家族はお元気ですか？」（健康・病歴に関する質問）
OK:	代替のOK質問は無い（家族の健康状態は当社の業務には無関係）
NG:	「どこにお住まいですか？」（居住地に関する質問）
OK:	「採用結果を郵送するため、住所を教えてください」（正当な理由による住所の確認はOK）

日本では一見問題ないように思われる質問であっても、米国では違法となり訴訟につながるリスクが大きく、日本以上に採用面接や人事面接の質問には十分に注意する必要があります。

以上

<ご注意> 文中意見は筆者の個人的見解であり、北陸銀行としての見解の反映ではありません。当レポートは作成時点の経済状況に基づき、情報提供のみを目的に作成したものです。記載内容については、ご利用者の判断と責任のもと、ご利用くださいますようお願いいたします。

ほくりく長城会

海外ビジネス情報

発行：北陸銀行 ほくりく長城会事務局
〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス4F
（株）人材情報センター内）
TEL: (076)254-6500 FAX: (076)254-6565
E-mail: info@chojo-hokugin.jp